

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案字〔2023〕2085 号

申请人：刘长勇，男，汉族，1980 年 10 月 8 日出生，住址：广州市天河区。

委托代理人：屈海龙，男，广东江盈律师事务所律师。

被申请人：广州市创成装饰材料有限公司，住所：广州市海珠区东晓南路 1290 号 301-04 铺。

法定代表人：曾育周，该单位执行董事。

委托代理人：刘骏斌，男，该单位员工。

申请人刘长勇与被申请人广州市创成装饰材料有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人刘长勇及其委托代理人屈海龙和被申请人的委托代理人刘骏斌到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 3 月 28 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人被迫解除劳动关系补偿金 149359 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 1 月至 2023 年 3

月 8 日未休年休假工资 17167 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 12 月工资差额 3400 元、2023 年 1 月工资差额 3400 元、2023 年 2 月工资差额 3400 元。

被申请人辩称：一、申请人薪酬组成为标准工资和考核工资，而考核工资是一种根据员工绩效表现而确定的工资，并非每月必然固定金额发放，我单位在调整申请人薪酬组成时也支付了三个月保底工资作为过渡，故在申请人单方提出解除的情况下，我单位无需支付相应的经济补偿；二、我单位已经于 2022 年 9 月至 11 月按照 13000 元的标准额外向申请人支付了保底工资差额作为过渡，且与原基本工资相差亦不存在申请人所表述的 3400 元，故申请人主张 2022 年 12 月至 2023 年 2 月每月工资差额 3400 元，不存在事实和法律依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于经济补偿、工资差额问题。经查，申请人于 2011 年 8 月 28 日入职被申请人处，先后担任整装质检组经理和总部交付中心片区经理，每周工作 6 天，工资构成为基本工资 11000 元/月+绩效考核 2000 元/月，被申请人于 2022 年 8 月 31 日向申请人发送《调岗通知书》，该通知书中载明“由于公司经营业务管理需要.....将您所在总部交付中心片区经理岗位进行调整，本公司决定将您调整至嘉禾金铂广场店任职工程总监岗位一职，调岗后的工资待遇由原来 11000 基本工资+2000 考核调整至 8000

底薪+1500 考核+产能奖励（500--2500）+月度开工内结奖励（500-3000）+保维修销案奖励 50 元/单+门店收款提成点数为 0.6%+个人签单提成 2%+私车公用报销（1000 元内），并在 2022 年 9 月至 11 月期间每月税前工资保底 13000 元.....” 等内容，申请人对被申请人该调整岗位及薪酬结构的行为不同意，并分别于 2022 年 8 月 31 日、2022 年 9 月 6 日、2023 年 2 月 3 日、2023 年 2 月 8 日、2023 年 2 月 15 日、2023 年 3 月 1 日多次向被申请人提出异议，要求被申请人恢复原岗位待遇并补发 2022 年 12 月至 2023 年 2 月的工资差额，被申请人未予理会，申请人遂于 2023 年 3 月 7 日以被申请人单方作出的降职降薪的决定损害自身合法权益为由向被申请人发出被迫离职通知书，并据此要求被申请人按原工资标准 13000 元补发 2022 年 12 月至 2023 年 2 月的工资差额以及被迫解除劳动关系经济补偿。另查，申请人离职前月平均工资为 12446.6 元；申请人 2022 年 12 月至 2023 年 2 月工资发放情况依次为 7658.15 元、8171.02 元、8269.18 元；2022 年 12 月至 2023 年 2 月社保个人部分为 485.52 元/月，公积金个人部分为 115 元/月。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容，但同时用人单位调岗应考虑生产经营需要或劳动者个人能力、调岗后的薪资水平与原岗位相当、调岗不具有侮辱性和惩罚性、调岗不会增大劳动者的劳动成本等因素，否则属于违法调整工作岗位。本案中，申请人原工资构成为

基本工资 11000 元+考核工资 2000 元,调整后的工资构成为底薪 8000 元+1500 元考核工资+产能奖励 (500 元至 2500 元)+月度开工内结奖励 (500 元至 3000 元)+保维修销案奖励 50 元/单+门店收款提成+个人签单提成+浮动私车公用报销,可见申请人每月固定工资数额已然减少,虽然浮动工资较以往提升,但浮动工资系需满足一定的条件方可足额发放,而某些条件并非只要申请人正常出勤,完成正常工作任务则可领取,而系存在外在的某些因素影响,因此,浮动工资的基数虽然增加,但事实上,增加的部分并非系由申请人控制或决定,即该部分工资的领取具有未知数或存在一定风险,较此前的工资结构具有不确定因素,亦损害了申请人作为劳动者,对工作以来工资足额发放的信赖基础,且从申请人 2022 年 12 月至 2023 年 2 月期间的工资发放情况亦可以看出,按调整后的工资标准核算的工资待遇较调整前确有一定幅度的降低,故被申请人的调岗行为已经超出了合理的用工自主权范畴,被申请人理应事先与申请人协商变更劳动合同,但被申请人未经协商亦未事先通知申请人,即径行对申请人调整岗位,该行为既不合理也不合法。被申请人应按原工资标准支付申请人 2022 年 12 月至 2023 年 2 月的工资差额,现申请人仅要求被申请人支付 2022 年 12 月工资差额 3400 元、2023 年 1 月工资差额 3400 元、2023 年 2 月工资差额 3400 元,符合法律规定的范围,属申请人自主处分权利范畴,本委予以尊重并照准。结合本委上述查明之事实和证据,被申请人确存在单方调岗降薪及未足额发

放劳动报酬的情形，申请人据以解除劳动关系的事由符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定的用人单位需支付经济补偿之法定情形。现申请人要求被申请人支付解除劳动关系经济补偿 149359 元，未超出按法定标准计算的金额，属申请人自主处分权利范畴，本委予以支持。

二、关于年休假工资问题。经查，申请人 2022 年至 2023 年应休年休假天数为 10 天/年，被申请人 2022 年至 2023 年期间未安排申请人休年休假。因此，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条之规定，经折算，申请人 2023 年度年休假天数为 1 天（ $67 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 10 \text{ 天}$ ），故被申请人应支付申请人 2022 年度至 2023 年度未休年休假工资 12589.66 元[（ $12446.6 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 11 \text{ 天}$ ） $\times 200\%$]。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人解除劳动关系经济补偿 149359 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2022 年度至 2023 年度未休年休假工资 12589.66 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2022 年 12 月工资差额 3400 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2023 年 1 月工资差额 3400 元；

五、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2023 年 2 月工资差额 3400 元。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事人不服本仲裁裁决的，可自收到本仲裁裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院提起诉讼；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。一方当事人逾期不履行发生法律效力的仲裁裁决书的，另一方当事人可依照民事诉讼法的有关规定向有管辖权的人民法院申请执行。

(本页无正文)

仲 裁 员 李 文 舒

二〇二三年六月一日

书 记 员 冯 秋 敏